

2. Ялялиева Т. В. Обеспечение управления эффективностью и непрерывностью контроля за реализацией стратегии государственных и муниципальных учреждений / Т. В. Ялялиева // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. — 2013. — № 90. — С. 887–898.
3. Ялялиева Т. В. Развитие контроля как функции государственного управления : монография / Т. В. Ялялиева / М., 2011.

В. М. Кашина

*Вятская государственная
сельскохозяйственная академия, г. Киров*

Научный руководитель: Н. Н. Катаева, к. э. н., доцент

Оценка эффективности стратегии инновационного развития человеческого капитала предприятия

Важной составляющей деятельности любой организации является человеческий капитал. Строительная фирма ООО «Вертикаль» не исключение.

Показатели, характеризующие обеспеченность предприятия кадрами представлены в табл. 1. В связи со спецификой деятельности организации наибольший удельный вес в структуре персонала организации занимают рабочие, наименьший удельный вес — специалисты и служащие. За анализируемый период существенных структурных сдвигов в структуре человеческого капитала организации не происходит.

За анализируемый период наблюдается увеличение количества руководителей, сокращение специалистов и служащих, а также увеличение количества рабочих.

Далее необходимо проанализировать качественный состав человеческого капитала ООО «Вертикаль» (табл. 2).

Таблица 1

Обеспеченность организации персоналом

Категория персонала	2011 г.		2012 г.		2013 г.		2013 г. к 2011 г., %
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
Руководители	20	4,99	20	4,87	21	5,09	105
Специалисты и служащие	15	3,74	16	3,89	14	3,39	93,33
Рабочие	366	91,27	375	91,24	378	91,53	103,28
Итого:	401	100	411	100	413	100	102,99

Таблица 2

Структура персонала по образованию, возрасту и стажу

Показатели	2011 г.		2012 г.		2013 г.		2013 г. к 2011г., %
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
Образование работников							
Высшее	25	6,235	27	6,56	28	6,77	3
Специальное	374	93,26	382	92,94	384	92,97	10
Среднее	2	0,49	2	0,48	1	0,24	–1
Итого:	401	100	411	100	413	100	12
Возраст работников							
До 20	2	0,49	2	0,48	1	0,24	–1
21–40	397	99,01	408	99,27	411	99,52	14
Свыше 41	2	0,50	1	0,24	1	0,24	–1
Итого:	401	100	411	100	413	100	12
Стаж работы							
До 1 года	16	3,998	8	1,94	0	0	–16
1–3 лет	355	88,52	371	90,26	375	90,79	20
3–5 лет	25	6,23	28	6,81	32	7,748	7
Свыше 5 лет	5	1,24	4	0,97	6	1,45	1
Итого:	401	100	411	100	413	100	12

Полученные данные позволяют говорить о том, что в организации в основном работают работники со специальным образованием, в возрасте от 21 до 40 лет, со стажем работы в данной организации от 1 до 3 лет. По стажу работы наибольшая группа — 5–10 лет, что связано с относительно небольшим сроком функционирования предприятия. По возрастному критерию наибольшую долю в структуре персонала занимают группы 25–35 и 35–45 лет, что обеспечивает сочетание молодых и «опытных» кадров.

Качественная составляющая человеческого капитала организации зависит от движения персонала (табл. 3).

Таблица 3

Численность и движение работников

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2013 г. к 2011 г., +/-
Численность работников на начало года	394	408	414	20
Принято в течение года	16	8	0	–16
Выбыло в течение года, всего	2	2	2	0
Уволено по собственному желанию	1	2	2	1
Численность работников на конец года, чел.	408	414	412	4
Среднесписочная численность работников, чел.	401	411	413	12
Коэффициент оборота рабочей силы по приему	0,040	0,019	0	–0,040
Коэффициент оборота рабочей силы по выбытию	0,0049	0,005	0,0048	–0,0001
Коэффициент текучести кадров	0,0049	0,0048	0,0048	–0,0001
Коэффициент стабильности кадров	0,978	0,9879	0,998	0,020

Показатели движения персонала в ООО «Вертикаль» демонстрируют стабильность кадров, а также низкий уровень текучести кадров. Важно отметить, что за анализируемый период было принято

16 человек, что составляет около 4 % от численности на начало данного периода. Это объясняется тем, что в анализируемый период происходило расширение деятельности организации.

От обеспеченности предприятия человеческим капиталом и эффективности их использования зависит своевременное выполнение работ, эффективность использования машин и оборудования, себестоимость продукции, прибыль (табл. 4).

В течение анализируемого периода наблюдается уменьшение трудоемкости, а производительность труда, соответственно, увеличилась. При этом темп роста выручки от продаж составил 17,82 %. Незначительное изменение производительности произошло, в первую очередь, за счет увеличения среднесписочной численности персонала.

Таблица 4

**Человеческий капитал ООО «Вертикаль»
и эффективность его использования**

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2013 г. к 2011 г., %
Выручка от продажи, тыс. руб.	214 419	236 710	252 620	117,82
Среднесписочная численность работников, чел.	401	411	413	103,22
Отработано работниками за год, тыс. чел.-час.	834	855	860	103,21
Производительность труда 1 работника, тыс. руб.	275,4	280,1	281,2	102,11
Трудоемкость, чел.-час/руб.	0,0039	0,0036	0,0034	87,18

Полноту использования человеческого капитала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, также по степени использования фонда рабочего времени [1].

Для определения эффективности управления предприятия необходимо рассчитать и проанализировать систему показателей, всесторонне характеризующих деятельность предприятия и эффективность его системы управления.

Таблица 5

Динамика показателей эффективности системы управления

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Отклонение 2013–2011 гг.	
				+/-	%
Коэффициент экономической эффективности управленческой деятельности, тыс. руб. / чел.	86,7	228,3	122,3	–106	53,6
Коэффициент результативности управления производством и реализацией продукции, тыс. руб. / чел.	1 533	2 818	1 115	–1 703	39,6
Экономическая результативность деятельности (рентабельность), %	0,095	0,118	0,202	0,084	171,2
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	1 083,9	1 777,2	491,6	–1 285,6	27,7

Расчет влияния факторов на величину фонда рабочего времени можно произвести способом абсолютных разниц:

- влияние изменения численности рабочих:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{чр}} = (18 - 17) \times 240 \times 7,9 = 1896 \text{ (чел.-ч.)};$$

- влияние изменения количества отработанных дней одним рабочим:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{д}} = 18 \times (240 - 240) \times 7,9 = 0 \text{ (чел.-ч.)};$$

- влияние изменения продолжительности рабочего дня:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{п}} = 18 \times 240 \times (7,9 - 7,9) = 0 \text{ (чел.-ч.)}.$$

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени выше планового на 1 896 чел.-ч. Данное изменение возникло за счет роста численности рабочих.

Имеющийся человеческий капитал ООО «Вертикаль» использует достаточно полно. В среднем одним рабочим отработано 240 дней, что соответствует плановому значению и значению предшествующего периода. Средняя продолжительность рабочего дня за все три года находится на одном уровне 7,9 часа. Более детально проанализировать использование рабочего времени можно с помощью сопоставления данных фактического и планового баланса рабочего времени, представленного в табл. 6.

Таблица 6

Баланс рабочего времени за 2013 год ООО «Вертикаль»

Показатель	На одного рабочего	
	план	факт
Календарное количество дней, в том числе праздничные и выходные дни	365 101	365 101
Номинальный фонд рабочего времени, дни.	264	264
Неявки на работу, дни в том числе:	24	24
– ежегодные отпуска	18,7	18,7
– отпуска по учебе	1,0	1,0
– дополнительные отпуска с разрешения администрации	2,9	2,9
– болезни	1,4	1,4
Явочный фонд рабочего времени, дни	240	240
Продолжительность рабочей смены, час.	7,9	7,9
Бюджет рабочего времени, час.	1 896	1 896
Предпраздничные сокращенные дни, час.	20	20
Полезный фонд рабочего времени, час.	1876	1876

Причинами потерь рабочего времени являются в основном отпуска, небольшое количество потерь рабочего времени происходит из-за болезни работников.

Экономии фонда рабочего времени в отчетном году не произошло. Потери рабочего времени не наблюдается. Полноту использования рабочего времени можно оценить по показателям табл. 7.

Таблица 7

Показатели полноты использования рабочего времени

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Коэффициент использования рабочего времени общий	0,82	0,81	0,84
в течение смены	0,84	0,825	0,86
в течение года	0,97	0,98	0,98

Проведем оценку влияния факторов на изменение производительности труда на предприятии (табл. 8).

**Расчет влияния факторов на уровень
среднегодовой выработки рабочих предприятия**

Изменение фактора	Алгоритм расчета	ΔГВ, тыс. руб.
Доли рабочих в общей численности	$\Delta ГВ (УД) = \Delta УД \times ГВ_{2010} = +0,006 \times 284,10$	+1,5
Количества отработанных дней одним рабочим за год	$\Delta ГВ (Д) = \Delta Д \times УД_{2011} \times ДВ_{2010} = 0 \times 0,927 \times 1,487$	0
Продолжительности рабочего дня	$\Delta ГВ (П) = \Delta П \times УД_{2011} \times Д_{2011} \times ЧВ_{2010} = -0,01 \times 0,927 \times 191 \times 188,72$	-0,98
Среднечасовой выработки	$\Delta ГВ (ЧВ) = \Delta ЧВ \times УД_{2011} \times Д_{2011} \times П_{2011} = -17,85 \times 0,927 \times 191 \times 7,98$	-26,92
Итого	-26,93	

Среднегодовая выработка за анализируемый период снизилась на 26,93 тыс. руб. Снижение произошло в основном за счет снижения среднечасовой выработки на 26,92 тыс. руб. В результате снижения продолжительности рабочего дня среднегодовая выработка снизилась незначительно на 0,97 тыс. руб.

Таким образом, в анализируемом периоде на предприятии наблюдался рост коэффициентов движения кадров, что было связано с низким уровнем заработной платы, отсутствием возможности карьерного роста и низким уровнем адаптации. Анализ результатов аттестации персонала показал достаточно высокий уровень квалификации руководителей и служащих. Выявлено, что большинство работников соответствует занимаемой должности, но продвижению не подлежит, отсюда эффективность аттестации будет заключаться в корректировке мотивационных механизмов рабочего процесса и определение потребностей в обучении.

Таким образом, в области кадровой политики ООО «Вертикаль» при инновационном его развития можно выделить следующие проблемы: неэффективная методика проведения аттестации персонала; неэффективная системы немонетарных методов мотивации; отсутствие системы планирования потребности в персонале предприятия. Выявленные проблемы тормозят развитие инноваций в ООО

«Вертикаль», что требует поиска стратегических альтернатив, основанных на экспертных оценках [2].

Литература

1. *Смирнов В. Т.* Управление человеческим капиталом : учеб. пособие // В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, Ф. Б. Власов, И. В. Скоблякова. — Орел : ОрелГТУ, 2009. — 276 с.
2. *Бурцева Т. А., Катаева Н. Н., Ворожцов С. Н.* Методологические основы выбора маркетинговых стратегий развития предприятия на основе экспертных оценок // *Маркетинг в России и за рубежом.* — 2008. — № 4 — С. 32–42.

Ю. Е. Квасникова

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

Научный руководитель: К. В. Айхель, к. э. н., доцент,
Т. А. Худякова, к. э. н., доцент

Управление персоналом посредством коучинга как эффективный инструмент инвестирования

В настоящее время в России наблюдается острый дефицит профессиональных кадров. Причин здесь несколько. Одной из них является сложившаяся демографическая ситуация в стране, приводящая к снижению уровня трудоспособного населения. Причем эта ситуация в ближайшем будущем будет только усугубляться, так к 2020 году ожидается снижение трудоспособного населения России ещё на 7–8 миллионов человек, к 2050 году — более чем на 26 миллионов. Кроме того, существующая система образования в настоящее время только начинает перенастраиваться на формирование навыков и компетенций, необходимых работнику в рыночных, высоко вариабельных условиях [4].

В этой связи резко повышается актуальность самостоятельной подготовки предприятием высококвалифицированных специалистов,